

بررسی مقایسه‌ای توزیع نیروی انسانی در بیمارستان‌های دانشگاهی و خصوصی قزوین

محمدزکریا کیایی* لطف الله موصلی** رفعت محبی فر*** رامتین شیشه چی**** زهرا قاسمی*****

Comparison of the distribution of human resources in university and private hospitals of Qazvin

M.Z.Kiaei L.Mouseli R.Mohebbifar R.Shishechi Z.Ghasemi

ABSTRACT:

Background: In health care system, human resource has a key role in comparison to other factors. The quantity and quality of workforce is affecting the rapidity, cost, accuracy, and quality of health care services.

Objective: This study was aimed to determine the distribution of workforce in various sectors of Qazvin hospitals in comparison to standards.

Methods: This is an applied cross sectional study, which was performed in 2009. Research community was all of Qazvin hospitals and their staffs. The sample research was the exact research community and all of the hospitals were selected. Information about the project objectives have been analyzed using SPSS software and descriptive statistical tests.

Findings: The results show that among 2,852 employees in hospitals, 53.3% were working hospital (A), about 8% in hospital (C), 17% in hospital (B), about 12% in hospital (P), and 10% in hospital (T). The results indicated that the hospital (P) had the highest rates of female workforce among other hospitals, with 269 workers (80%). Hospital (B) had the highest rate of male workers among other hospital, with 249 (52%) male workforce. Hospital (A), with 128 employees under diploma and hospital (C), with 53 have the highest and lowest manpower under high school diploma, respectively. With regard to the medical staff, hospital (C) had the highest number of staff, and hospital (A) had the lowest. Compared to the Ministry of Health and Medical Sciences' standards, Qazvin teaching hospitals are faced with worker shortages in most fields. Only, hospital (C) has surplus of manpower.

Conclusion: A proper distribution of human resources can increase productivity of the work and enhance quality of hospital care, which it is primary mission of health care system. Administrative of the health care system can attain, provide, maintain and distribute appropriate staff allotment requirements within the health sector using strategic human resource management approach, especially in hospitals.

Keywords: Human resources, Hospital, Standard

چکیده:

زمینه: در مراقبت‌های بهداشتی و درمانی، نیروی انسانی نسبت به سایر عوامل نقش کلیدی دارد. کمیت و کیفیت نیروی انسانی از عوامل تأثیرگذار عمده بر سرعت ارائه‌ی خدمات، هزینه، دقت و به عبارتی کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی به شمار می‌آید.

هدف: این مطالعه به منظور تعیین توزیع نیروی انسانی در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های شهر قزوین و مقایسه با استانداردها انجام گرفت.

روش‌ها: این پژوهش از نوع کاربردی و به صورت توصیفی - مقطعی بوده که در سال ۱۳۸۸ انجام یافته است. جامعه پژوهش کلیه بیمارستان‌های شهر قزوین و پرسنل شاغل در آن‌ها می‌باشند. نمونه پژوهش همان جامعه پژوهش بوده و کل بیمارستان‌های شهر قزوین انتخاب گردیده‌اند. اطلاعات مربوط به اهداف طرح با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون-های آمار توصیفی، تحلیل شده‌اند.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد از بین ۲۸۵۲ نفر نیروی شاغل در بیمارستان‌های مورد بررسی ۵۳/۳ درصد در بیمارستان (الف)، حدود ۸ درصد در بیمارستان (ث)، ۱۷ درصد در بیمارستان (ب)، حدود ۱۲ درصد در بیمارستان (پ) و ۱۰ درصد در بیمارستان (ت) مشغول به فعالیت هستند. نتایج نشان داد بیمارستان (پ) با داشتن ۲۶۹ نفر (۸۰٪) نیروی انسانی زن دارای بیشترین میزان در بین دیگر بیمارستان‌ها می‌باشد. بیمارستان (ب) با ۲۴۹ (۵۲٪) نفر پرسنل مرد دارای بیشترین میزان در بین دیگر بیمارستان‌ها می‌باشد. بیمارستان (الف) با ۱۲۸ نفر نیروی دارای تحصیلات زیر دیپلم و بیمارستان (ث) با داشتن ۵۳ نفر به ترتیب بیشترین و کم‌ترین تعداد نیروی انسانی دارای تحصیلات زیر دیپلم را دارا می‌باشند. مقایسه تعداد نیروی انسانی کادر پزشکی در بیمارستان‌های مورد مطالعه نشان می‌دهد که بیمارستان (ث) دارای بیشترین تعداد و بیمارستان (الف) دارای کم‌ترین تعداد می‌باشد. در مقایسه با استاندارد وزارت بهداشت، مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در بیشتر کادرهای خود با کمبود نیرو مواجه می‌باشند ولی بیمارستان (ث) در برخی از واحدها با مازاد نیرو مواجه است.

نتیجه‌گیری: توزیع مناسب منابع انسانی می‌تواند بهره‌وری بیمارستان را افزایش داده و به افزایش کیفیت مراقبت که مأموریت اصلی نظام سلامت است کمک کند. متولیان نظام سلامت کشور با استقرار رویکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌توانند به هدف تأمین، حفظ و توزیع مناسب نیروی انسانی مورد نیاز بخش سلامت و بالاخص بیمارستان‌ها ناقل گردند.

کلیدواژه‌ها: نیروی انسانی، بیمارستان، استاندارد

* مربی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین

** دانشجوی دکتری تخصصی سیاست‌گذاری سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان

*** استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین

**** دانشجوی کارشناسی ارشد MBA، دانشگاه آزاد گیلان

***** کارشناس ارشد آموزش پزشکی و مدیریت آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین